

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengembangan Karir

2.1.1.1 Definisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir (*Career Development*) merupakan salah satu subfungsi daripada ruang lingkup utama MSDM yaitu Pengembangan Tenaga Kerja (*Human Resource Development*), dimana selain dari pengembangan karir juga terdapat subfungsi lain yaitu pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*). Pengembangan karir dalam manajemen bertujuan untuk mempersiapkan SDM menghadapi pekerjaan mereka di masa yang akan datang dalam organisasi tersebut. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2017:68). Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja (Kadarisman, 2013:322).

Pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain (Fahmi, 2013:250). Pengembangan karier adalah kegiatan- kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya (Marwansyah, 2012:208). Pengembangan karier adalah peningkatan-

peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier (Sunyoto, 2012: 164).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu tugas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Setiap manajer harus memiliki sistem manajerial dalam mengelola karyawan, salah satunya sistem pengembangan karir karyawan . Semakin bagus sistem pengembangan karir karyawan di dalam organisasi, semakin mudah bagi karyawan untuk merencanakan pengembangan karirnya.

2.1.1.2 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2013:77), tujuan pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan, ketika seorang karyawan sukses mencapai tujuan kerjanya, ia kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini menunjukkan bahwa tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan, dengan melakukan perencanaan karir, perusahaan telah meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga loyalitas akan meningkat.
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka, pengembangan karir menyadarkan karyawan bahwa mereka memiliki kemampuan, karena dengan posisi yang lebih tinggi maka karyawan diberikan tanggung jawab yang lebih tinggi juga sesuai dengan potensi dan keahlian mereka.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, diadakannya program pengembangan karir, akan terjalin hubungan yang kuat antar karyawan dengan perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab social, pengembangan karir sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan kepada para karyawannya dalam rangka mensejahterakan karyawan. Sehingga akan memberikan iklim kerja yang positif dalam lingkungan kerja.

6. Memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan, dengan dilaksanakannya program pengembangan karir, akan melancarkan kegiatan perusahaan yang berdampak pada tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi turnover dan biaya kekaryawanan, pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kekaryawanan menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial, pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

2.1.1.3 Jenis Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2014) bahwa jenis - jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Bersifat Sementara. Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
2. Bersifat Tetap. Seorang karyawan ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
3. Bersifat Kecil. Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan tertentu, serta adanya peningkatan wewenang , dan tanggung jawab dan gaji.
4. Bersifat Kering. Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi. Disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

2.1.1.4 Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Veithzal Rivai (2015:180) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Karir. Kebutuhan dalam karir akan membantu para karyawan dalam menyelesaikan kebutuhan-kebutuhan internalnya sendiri.
2. Pelatihan. Dengan adanya pelatihan kerja, dapat meningkatkan keterampilan ataupun kemampuan seorang karyawan dalam bidang operasional.

3. Perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil dalam berkarier dapat memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawan untuk dapat mengembangkan dirinya.
4. Informasi Karir. Dengan memberikan informasi karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai oleh karyawan untuk mengembangkan karirnya.
5. Promosi. Memberikan promosi, yaitu dengan memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang lebih besar kepada karyawan yang berprestasi.
6. Mutasi. Mutasi adalah dengan cara memindahkan dan menempatkannya dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan tersebut.
7. Pengembangan Tenaga Kerja. Memberikan pengembangan tenaga kerja dengan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan dalam meningkatkan potensi dalam dirinya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya (Farida dan Hartono, 2016:41). Hal ini akan mendorong gairah kinerja, kepuasan kerja, semangat kerja , dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2017:10). Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik (Veithzal Rivai dan Ella Sagala, 2013:825). Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dari karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau harapan-harapan sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi (Simamora, 2013:610).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Hasibuan, 2016:193).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2015:825).

Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya (Mangkunegara, 2013).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis serta menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, hal tersebut tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2.2 Fungsi Disiplin Kerja

Beberapa fungsi disiplin kerja menurut Indah Puji Hartatik (2014:186), yaitu:

1. Menata kehidupan bersama. Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan

yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
3. Melatih kepribadian. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.
4. Hukuman. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuinya. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.
5. Menciptakan lingkungan konduktif. Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013:129), yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin

preventif, begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Di bawah ini adalah beberapa indikator disiplin menurut Soejono (2015:67), yaitu :

1. Ketepatan Waktu. Para karyawan datang ke kantor dengan tepat waktu, tertib dan juga patuh pada jam kerja yang sudah ditentukan, dengan itu dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dengan baik.
2. Ketataan Pada Peraturan. Karyawan mengikuti aturan yang sudah diperintahkan atau ditetapkan oleh atasan
3. Tanggung Jawab Kerja. Karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab hasilnya. Dan juga kehadiran dalam bekerja harus mengikuti peraturan perusahaan.
4. Melaksanakan Tugas dan Kewajiban. Diperlukan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya agar tercipta suasana yang harmonis sesama pegawai.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal (Luthans, 2014:80). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Siagian, 2014:56). Menurut Sedarmayanti (2013:23) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan pendapat lain mengenai lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Nitisemito, 2013:97).

Secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Nitisemito, 2013:97). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor -faktor yang ada di luar perusahaan atau lingkungan sekitarnya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik

yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis (Siagian, 2014:57) yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :
 - a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
 - c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
 - e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga

produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (Siagian, 2014:103). Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Di bawah ini merupakan indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014:59-61) adalah:

1. Bangunan Tempat Kerja. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang, tetapi juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja karyawan, agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Fasilitas. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan karyawan karena untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Selain itu hal harus diperhatikan perusahaan adalah yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan setelah lelah bekerja dan fasilitas untuk ibadah.
3. Hubungan Rekan Kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal adalah hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
4. Hubungan Atasan dan Karyawan. Hubungan atasan dan karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan karyawan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.4.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Beberapa ahli juga membuat teori-teori mengenai kepuasan kerja seseorang karyawan, bagaimana tingkat kepuasan seorang karyawan dapat di ukur dari beberapa teori-teori yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut. Menurut Mangkunegara (2013:120) ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity theory*).

Teori ini di kembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, equity in equity. Menurut teori ini, puas atau tidak puas karyawan merupakan hasil dari membandingkan anatara input-outcomedirinya dengan input-outcomekaryawan lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi

pembandingan.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*).

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan karyawan.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*).

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*).

Menurut teori ini, kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Penghargaan (*Expectancy Theory*).

Teori penghargaan di kembangkan oleh Victor H. Vroom kemudian teori ini di perluas oleh Porter dan Lawyer. Pada buku Keith Davis, Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya. Selanjutnya Davis mengemukakan bahwa penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang di ikuti dengan hasil khusus.

6. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor di kembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas

menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintanance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Berdasarkan teori-teori kepuasan kerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017:202) adalah sebagai berikut:

1. **Kedisiplinan.** Kondisi yang tercipta dan terbentuk diproses melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dana atau keterlibatan.
2. **Prestasi Kerja.** Hasil yang akan dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan dan ketangguhan serta waktu.
3. **Moral Kerja.** Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang maupun kelompok orang.

2.2 Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian pertama dilakukan oleh Muhammad, Trisninawati pada tahun 2020 dalam Jurnal Ilmiah Bina Manajemen Vol. 3, No:2, e-ISSN: 2655-8531, p-ISSN: 2085-0336. Terakreditasi Garuda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 responden yang merupakan karyawan tetap. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah Sensus Sampling. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS V.2121 dan menghasilkan persamaan regresi $Y=18,065+0,653X$ Hasil dalam penelitian ini adalah: pengaruh pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja Putera Palembang. Hal ini terlihat dari uji T yaitu Thitung 5,527 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ nilai T hitung > Ttabel ($5,527 > 1,677$) Artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang. Pendapat peneliti tentang hasil yang tertera dalam penelitian tersebut bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. sependapat dengan penulis, bahwa dengan adanya pengembangan karir akan memberikan semangat kerja terhadap karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdapat pada variabel pengembangan karir, dan perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada metode yang akan digunakan.

Hasil penelitian kedua dilakukan oleh Syaiful, Yuni pada tahun 2017 dalam Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1:9-15, p-ISSN : 1693-7619, e-ISSN: 2580-4170. Terakreditasi Sinta. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerjakaryawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi, wawancara dan daftar pertanyaan (kuesioner). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan determinasi. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan; motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja; dan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Pendapat peneliti tentang hasil dalam penelitian ini, bahwa faktor signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah dengan pengembangan karir dan yang tidak signifikan adalah variabel motivasi. Sehubungan dengan penelitian ini maka penulis akan melakukan penelitian dengan salah satu variabel yang sama. Metode yang akan digunakan sama dengan salah satu metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada satu variabel yaitu variabel motivasi tidak digunakan

oleh peneliti tetapi peneliti menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja

Hasil penelitian ketiga dilakukan oleh Riyan, Dede pada tahun 2017 dalam *Journal of management Review* Vol.1 No.1:25-31, ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X. Terakreditasi Garuda. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi pendahuluan dan diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya mengalami penurunan. Hal ini tampak dari adanya banyak faktor yang berpengaruh di setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Telah terdapat tingkat turnover yang dinilai cukup sering yang berarti bahwa karyawan pada Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya masih belum merasa puas terhadap hasil kerjanya. Pengembangan karir karyawan dirasakan lambat dengan tingkat persaingan yang sangat ketat, hal ini dipicu dari lambatnya ekspansi pembukaan kantor baru, yang mana apabila perusahaan melakukan pembukaan kantor baru akan membuka peluang untuk melakukan promosi bagi karyawan dalam menempati jabatan baru. Metode yang dilakukan adalah metode deskriptif kuantitatif. Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah : Hasil analisis data, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya. Dengan budaya organisasi yang tinggi, maka kepuasan kerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya akan lebih tinggi; Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya . Dengan pengembangan karir yang sesuai, maka kepuasan kerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya akan lebih tinggi. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya. Dengan budaya organisasi dan pengembangan karir yang sesuai, maka kepuasan kerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya akan lebih tinggi. Pendapat peneliti tentang hasil dalam penelitian ini, bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi dan pengembangan karir. Metode yang digunakan sama dengan metode yang akan digunakan dalam penelitian ini, dan perbedaan dalam penelitian

ini terdapat pada salah satu variable bebas yaitu variable budaya organisasi tidak digunakan oleh peneliti, yang digunakan peneliti adalah variable disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian keempat dilakukan oleh Sukardi, Syaiful, dkk pada tahun 2020 dalam Jurnal Pamator Vol.13 No 1:118-124 ISSN: 1829-7935. Terakreditasi Garuda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum dan perlengkapan seketariat daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. Peneliti menggunakan seluruh sampel menjadi populasi sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dokumentasi dan daftar angket (kuisisioner). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Software SPSS 22.00 for Windows. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian parsial budaya kerja terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan pengujian secara simultan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja. Pendapat peneliti tentang hasil dalam penelitian ini, bahwa faktor signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja. Sehubungan dengan penelitian ini maka penulis akan menggunakan metode yang sama dengan salah satu metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan kuesioner, dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian ada di dua variabel bebas, yaitu variabel kepemimpinan dan budaya kerja tidak akan digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian kelima dilakukan oleh Muhammad, Deissya , dan Yudi pada tahun 2020 dalam Jurnal Humaniora, Vol.4, No. 1 : 46-60, e-ISSN 2548-

9585. Terakreditasi Sinta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo- Medan yang berjumlah 34 orang dengan menggunakan sampel jenuh sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Secara parsial diketahui variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. Secara parsial diketahui variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo- Medan. Nilai koefisien determinasi 0,887 atau 88,7%. Hal ini memperlihatkan 88,7% variabel disiplin kerja dan kompensasi memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja. Sisanya 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pendapat peneliti tentang hasil dalam penelitian ini, bahwa faktor positif dan signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah disiplin kerja dan kompensasi. Sehubungan dengan penelitian ini maka penulis akan menggunakan teknik pengumpulan data yang sama dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Perbedaan terdapat pada satu variabel, yaitu variabel kompensasi tidak digunakan dalam penelitian ini, yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel pengembangan karir.

Hasil penelitian keenam dilakukan oleh Melkyory, Van pada tahun 2020 dalam *Journal of Business, Management, and Accounting* Vol.2 Issue.2:197-109, E-ISSN 2714-870. Terakreditasi Garuda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karyawan yang bekerja di PT Anra. Dengan Kepuasan kerja yang tinggi akan menjadi faktor pendorong dalam menunjang karyawan sehingga dapat

menjadi motivasi untuk tampil sebaik-baiknya. Kinerja yang mengalami penurunan diduga disebabkan oleh perkembangan karir, komunikasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Pengembangan karir merupakan pengalihan jabatan yang diberikan kepada pegawai berupa penurunan pangkat atau pengalihan jabatan yang diberikan. Pengembangan karir diperlukan agar karyawan memiliki alur kerja dan pengalaman kerja baru di bidang pekerjaan tertentu. Proses pertukaran informasi dalam melaksanakan pekerjaan bisa disebut sebagai. Disiplin merupakan bentuk kemauan yang dimiliki karyawan dalam mengikuti peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi maka perusahaan akan mampu membentuk budaya kerja yang baik di kalangan karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Penentuan penggunaan populasi sebanyak 114 orang dan untuk pengujian keabsahan data diambil dari kantor cabang. Teori yang digunakan untuk mendukung penelitian adalah teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengembangan karir, komunikasi, disiplin dan kepuasan kerja. Pendekatan yang dilakukan peneliti menggunakan kuantitatif pada semua metode yang digunakan. Pengumpulan data dilakukan melalui proses wawancara, kuisisioner dan studi dokumentasi. Analisis yang digunakan meliputi metode regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji simultan (uji-F) ($23,524 > 3,12$) terhadap nilai uji parsial (uji-t) ($2,717 > 1,976$), ($3,473 > 1,976$).) dan ($6,761 > 1,976$). Kesimpulan dari hasil akhir penelitian ini, variabel pengembangan karir, komunikasi dan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien determinasi dengan rasio 37,4%. Pendapat peneliti tentang hasil dalam penelitian bahwa faktor signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan adalah pengembangan karir, komunikasi dan disiplin kerja. Sehubungan dengan penelitian ini maka penulis akan menggunakan teknik pengumpulan data yang sesuai dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan kuisisioner dan proses wawancara. Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada salah satu variabel, yaitu variabel komunikasi.

Hasil penelitian ketujuh dilakukan oleh Suprapti, Jannah, dkk pada tahun 2020 dalam *Journal Industrial Engineering & Management Research* Vol. 1, No.

2:153-172 ISSN: 2722 – 8878. Terakreditasi Garuda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja puskesmas, pengaruh lingkungan kerja pada puskesmas. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja puskesmas, pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja puskesmas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 80 pegawai tetap puskesmas. Untuk pertanyaan atau pernyataan tentang identitas responden dirancang dalam bentuk kuesioner semi terbuka disamping kuesioner tertutup. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. Analisis dari penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Model) dengan SmartPLS versi 3.0 sebagai alat statistik. Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan antara pekerjaan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja puskesmas, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja puskesmas, ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja puskesmas, ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja puskesmas, ada kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja puskesmas. Metode pengumpulan data yang akan digunakan sesuai dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada salah satu variabel, yaitu variabel motivasi kerja tidak digunakan oleh peneliti, tetapi peneliti menggunakan variabel pengembangan karir.

Hasil penelitian kedelapan dilakukan oleh George, Isaac, dkk pada tahun 2017 dalam *Journal of Human Resource Management* Vol. 5, No.1:12-18 ISSN: 2331-0707; ISSN: 2331-0715. Terakreditasi Garuda. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan sorotan pada bank pedagang di Ghana. Di antara tujuan lainnya, ditetapkan untuk memastikan dampak lingkungan fisik dan mental pada karyawan. Kinerja, untuk

mengetahui tingkat kepuasan pegawai secara keseluruhan di bank dan mempelajari apakah secara fisik, sosial dan lingkungan kerja psikologis mempengaruhi kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel bertingkat diadopsi untuk memilih sampel untuk belajar. Angket digunakan sebagai instrumen penelitian sedangkan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari studi lapangan. Temuan studi menunjukkan bahwa sebagian besar staf di bank merasa puas dengan lingkungan kerja mereka terutama suasana fisiknya. Makalah penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh pada kepuasan karyawan. penelitian ini menekankan perlunya manajemen untuk meningkatkan pekerjaan lingkungan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Metode yang digunakan sama dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini, dan variabel yang digunakan oleh peneliti sama dengan variabel yang ada pada penelitian ini. Peneliti tidak melihat adanya perbedaan dalam penelitian.

2.3 Keterkaitan antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaiful, Yuni (2017), bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien signifikan. Hasil penelitian tersebut juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Riyan (2017) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan pengembangan karir yang sesuai, maka kepuasan kerja karyawan akan lebih tinggi.

Hasil penelitian-penelitian diatas sesuai dengan pendapat Kadarsiaman (2017:352), yaitu pengembangan karir dilakukan untuk mencapai suatu tujuan karir yang diinginkannya. Misalnya, seseorang sudah menjabat sebagai karyawan biasa, tetapi ia menginginkan pengembangan karir untuk dapat menjabat sebagai Kepala Urusan, apabila target yang ia rencanakan sudah tercapai, maka ia akan merasa puas dalam pekerjaannya.

2.3.2 Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, Deissya, Yudi (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Misna, Abdurrahman (2018) dalam jurnal *Conference on Management and Behavioral Studies* bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dalam penelitian ini lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap suatu organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jisrael, Rosalina, Yantje (2018) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja bukan saja dilihat dari sisi individu, tetapi dilihat juga dari lingkungan kerja, hubungan antara teman kerja dan juga hubungan dengan pimpinan. Hasil

penelitian tersebut juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Endiet, Sri, Lukmanul (2020) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

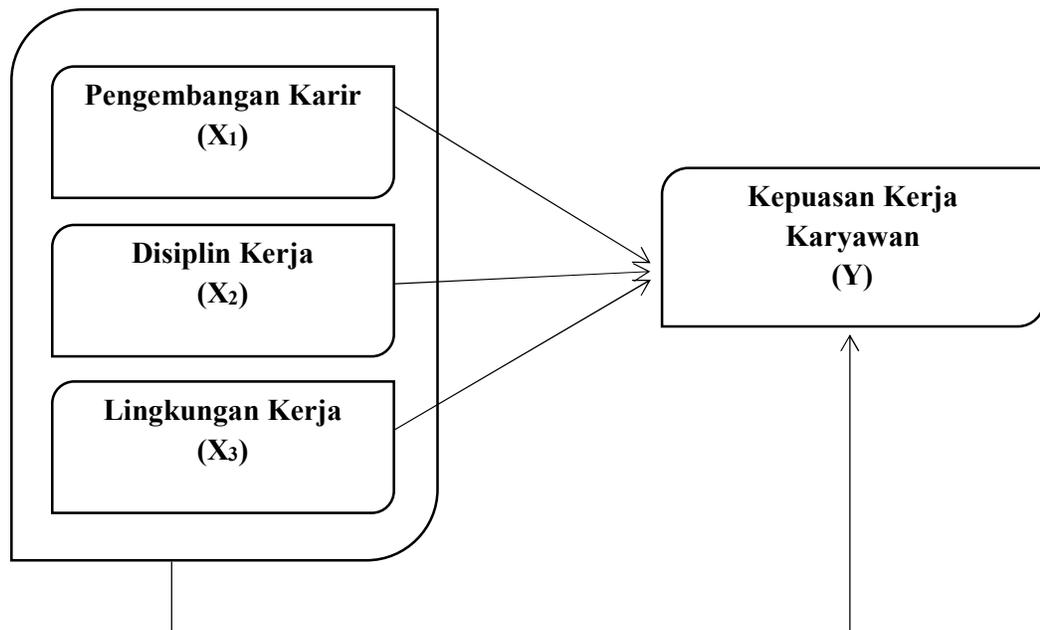
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono,2017:159). Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikumpulkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu di atas, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Diduga pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Untuk memperjelas gambaran penelitian secara keseluruhan dan agar penelitian ini lebih terarah maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual